

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dalam ruang lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu tenaga kerja, modal dan keahlian dimana ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara ketiga faktor tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak atau penentu dari segala aktivitas.

Keberadaan perusahaan dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam tempat bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan tujuan yang sangat penting dalam perusahaan, melalui produktivitas akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan, dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya, dan ukurannya. Banyak cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, teknologi dan hasil produksi, kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

Produktivitas dapat diartikan sebagai suatu keahlian untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat material maupun non material baik yang dapat dinilai dengan uang atau tidak. Guna mengukur tingkat produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, hal ini tergantung dari tujuan masing-masing organisasi, misalnya apakah untuk mencari keuntungan atau untuk kepuasan pelanggan. Selain itu tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri misalnya publik atau swasta.

Produktivitas karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya kenaikan profit perusahaan. Sementara, bagi seorang leader, produktivitas karyawan yang dipimpinnya akan meningkatkan prestasi bagian atau departemen yang dia pimpin. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah set strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bias menjadi boomerang bagi perusahaan atau leader.

Menurut sinungan, yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari *output* barang ataupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu yang dapat dirumuskan sebagai berikut (**Sinungan, 2008:118**). Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja biasa menggunakan rumus input/output.

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan dan training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Maka peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan. **(Sutrisno, 2011:118)**

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. **(Hasibuan, 2005:193)**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. **(Hasibuan, 2005:193)**

Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak factor yang mempengaruhinya.

PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang crumb Rubber (Pengolahan Karet) sebuah perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi atau bahan jadi.

Pada perusahaan ini dapat dilihat tingkat produktivitas yang dicapai seperti terlihat di table berikut :

Tabel 1.1 Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi 1 dan 2 pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang di Pekanbaru Tahun 2010-2014.

| Tahun | Tenaga Kerja | Target Produksi | Produksi/ Tahun | Produktivitas /Tahun | Persentase % |
|-------|--------------|-----------------|-----------------|----------------------|--------------|
| 2010 | 175 | 10.865.786 | 10.977.260 | 62.727,2 | - |
| 2011 | 174 | 9.477.910 | 9.878.015 | 56.770,2 | (9,5) |
| 2012 | 169 | 9.304.112 | 9.775.080 | 57.840,7 | (1,9) |
| 2013 | 167 | 8.981.331 | 9.389.520 | 56.224,6 | (2,8) |
| 2014 | 165 | 8.261.580 | 9.444.400 | 57.238,7 | 1.8 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber data: PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang, Pekanbaru 2015.

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami turun naik. Dimana pada tahun 2010 PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru dapat mencapai tingkat produktivitas karyawan yang diharapkan. Produktivitas yang turun naik bisa kemungkinan diakibatkan karena perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yang diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawannya.

Pada tahun 2010 dengan jumlah karyawan 175 orang menghasilkan produksi sebesar 10.977.260 dengan produktivitas sebesar 62.727,2. Pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan 174 orang mengasilkan produksi sebesar 9.878.015 dengan produktivitas sebesar 56.770,2 dan mengalami penurunan sebesar 9.5% dari tahun 2010. Pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 169 orang menghasilkan produksi sebesar 9.775.080 dengan produktivitas sebesar 57.840,7 dan mengalami penurunan sebesar 1.9 % dari tahun 2011. Pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 167 orang menghasilkan produksi sebesar 9.389.520 dengan produktivitas sebesar 56.224,6 dan mengalami penurunan sebesar 2.8 % dari tahun 2012 . Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 165 orang menghasilkan produksi sebesar 9.444.400 dengan produktivitas sebesar 57.238,7 dan mengalami kenaikan sebesar 1.8 % dari tahun 2013.

Untuk tingkat pendidikan karyawan pada bagian produksi dapat dilihat ditabel berikut ini :

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Di Pekanbaru Tahun 2010 – 2014

| Tahun | Pendidikan | | | | | Total |
|-------|------------|----|------|------|-------|-------|
| | DO.SD | SD | SLTP | SLTA | AK/PT | |
| 2010 | 2 | 52 | 46 | 74 | - | 175 |
| 2011 | 2 | 52 | 46 | 73 | - | 174 |
| 2012 | 2 | 50 | 46 | 71 | - | 169 |
| 2013 | 2 | 50 | 43 | 71 | - | 167 |
| 2014 | 2 | 49 | 43 | 70 | - | 165 |

Sumber data: PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang, Pekanbaru 2015

Dari table diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada bagian produksi PT. Perindustrian dnn Perdagangan Bangkinang di Pekanbaru.

Pada tahun 2010 dengan jumlah karyawan sebanyak 175 orang dengan rincian 2 orang DO.SD, 52 orang tamatan SD, 46 orang tamatan SLTP dan 74 orang tamatan SLTA. Pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan sebanyak 174 orang dengan rincian 2 orang DO.SD, 52 orang tamatan SD, 46 orang tamatan SLTP dan 73 orang tamatan SLTA. Pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 169 orang dengan rincian 2 orang DO.SD, 50 orang tamatan SD, 46 orang tamatan SLTP dan 71 orang tamatan SLTA. Pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 167 orang dengan rincian 2 orang DO.SD, 50 orang tamatan SD, 43 orang tamatan SLTP, 71 orang tamatan SLTA, pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 165

orang dengan rincian 2 orang DO.SD, 49 orang tamatan SD, 43 orang tamatan SLTP, 70 orang tamatan SLTA.

Sebagai mana data yang didapat oleh penulis, tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang di Pekanbaru adalah ebagai berikut :

Tabel 1.3 Keadaan keterlambatan masuk, absensi tanpa keterangan karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru tahun 2010-2014.

| Tahun | Jumlah karyawan | Absensi tidak hadir rata-rata/hari | | Lambat masuk rata-rata/hari | | Jumlah |
|-------|-----------------|------------------------------------|------|-----------------------------|------|--------|
| | | F | % | F | % | |
| 2010 | 175 | 4 | 2.28 | 5 | 2,85 | 9 |
| 2011 | 174 | 3 | 1,72 | 4 | 2,29 | 7 |
| 2012 | 169 | 4 | 2,36 | 3 | 1,77 | 7 |
| 2013 | 167 | 6 | 3.59 | 2 | 1,19 | 8 |
| 2014 | 165 | 4 | 2,42 | 4 | 2,42 | 8 |

Sumber data : PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang, Pekanbaru 2015.

Dari table diatas menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih rendah. Pada tahun 2010 dengan jumlah karyawan 175 orang, sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 4 orang berarti 2,28%, lambat masuk 5 orang berarti 2,85%. Pada tahun 2011 dengan jumlah karyawan 174 orang, sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 3 orang berarti 1,72%, lambat masuk 4 orang berarti 2,29%. Pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 169 orang, sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang berarti 2,36%, lambat masuk 3 orang berarti 1,77%. Pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 167 orang, sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 6 orang berarti 3,59%, lambat masuk 2 orang berarti 1,19%. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 165 orang, sedangkan jumlah yang diperoleh tingkat rata-rata alfa/hari 4 orang berarti 2,42% , lambat masuk 4 orang berarti 2,42%.

Kondisi PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang di Pekanbaru yang bagian produksi sudah memiliki alur kerja tersendiri, hanya saja masih ada tempat-tempat mesin produksi yang minim pencahayaan, bau karet yang cukup menyengat, kebisingan yang timbul dari mesin-mesin produksi pengolahan karet yang sedikit mengganggu kenyamanan dalam berkerja.

Peneliti juga melihat absensi yang masih menggunakan buku manual, dimana perusahaan lain telah memakai alat absensi modern.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk proposal dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang di Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang di Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perdagangan & Perindustrian Bangkinang di Pekanbaru?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perindustrian & Perdagangan bangkinang di Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap prroduktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Perindustrian & Perdagangan Bangkinang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan produktivitas.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan hasil penelitian, penulis merangkumnya dalam sebuah sistematika penulisan yang terdiri dari enam bab yang disajikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi gambaran umum tentang objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas analisis data tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.